

## 成システムの成果分析～第三者的立場からの検証～

佐藤はるみ<sup>1)</sup>、河野聖夫<sup>2)</sup>、星龍実<sup>3)</sup>、押見将孝<sup>3)</sup>

1) 居宅介護支援事業所たきべ野

2) 新潟医療福祉大学社会福祉学科

3) 新潟市民病院 患者総合支援センタースワンプラザ

【背景・目的】近年の医療制度の動向の中で、病院を中心とする医療機関への医療ソーシャルワーカーの増員や複数配置が進み、組織内での人材育成や教育の実践が必要かつ不可欠な取り組みとして業務に組み込まれてきている。しかしながら、医療ソーシャルワーカーの臨床実践場面においては、いまだ経験的な指導・教育が図られていることが多く、人材育成への明確な取り組みが体系的になされている機関（病院等）は限定的である。

A病院では、医療ソーシャルワーカーの新採用と複数配置が進み、組織内での人材育成や教育の実践が急務の課題となり、院内教育講師（スーパーバイザー）を招聘して教育指導体制の構築を図るとともに、人材育成ラダーの試行的な導入によって、統括的な指導体制の確立が図られた。

本研究では、第三者的立場からA病院で実施された院内教育体制下における教育の内容や過程の影響を、検証した。

【方法】指導対象者（A病院の全医療福祉相談員の内、同意した者）に対するインタビュー調査を3回（指導開始時期、経過途上、期間終了時）、各自1時間程度で実施した内容をICレコーダーに録音し、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）を用いてデータ分析をした。この際、収集されたデータは担当者のみが取り扱うこととし、また、院内教育講師が行った指導内容と調査データは、調査期間において担当者には開示されないこととした。調査の対象期間は平成25年度～26年度の2年間。

なお、本研究は、新潟医療福祉大学倫理委員会およびA病院倫理委員会の承認を得ている。

【結果】分析の結果、30種類の概念を抽出し15個のサブカテゴリと9個のカテゴリが生成された。

医療ソーシャルワーカーの【実務経験のあゆみ】は、[指導者不在の新人時代]を過ごし、育成過程の場や機会などなく[自己成長]に委ねられていた。【時代変容の中での人材育成】が業務に組み込まれるが、育成過程未経験であることが[現任職員による育成の壁]となり、職場での[人材育成の体制づくり]が必須となった。人材育成システムが導入された【恵まれた環境】の元で、[専門性の再確認][知識と気づきの注入][意識した実践と振り返り]が行われ【「学び」時代が始まる】。[役割遂行の再考]が行われ【職場の活性】化となった。2年間の取り組みが積み重なり[ラダーの理解と実践の促進]が図られ[成長を自覚できる]ようになり【実践の深化へ】といざなった。[重層的

な]として【求められるMSW像】の熟考】の機会となり【体制変革に 대응する力が培う】というプロセスが示された。（図1）

図1 人材育成システム導入における医療ソーシャルワーカーの変化のプロセス



【考察】定期的、継続的な院内学習会開催により、各人がテーマに添った課題に基づき、学術的講義による知識の獲得と意識づけした臨床実践を行い、さらにフィードバック学習により、学習と実務が切り離されることなく体得が可能となり、臨床能力の向上につながった。

ラダーの導入により、実務経験者は経験知の再確認や自身の実践レベルを知る指標となった。経験の浅い職員は、自身が歩む道が示され一步一步前に進む安心を持つ事ができた。また、全ての職員が、改めて倫理綱領や業務指針に立ち戻り日々の業務にあたる事が習慣づけられた。

ラダーに基づくステップアップシートとステップアップ目標支援シートは、具体的な目標設定や活動項目を示すことができ、多忙な業務の中でも自己点検を行うことが可能となった。自己評価と面接評価により、課題への取り組み達成度が向上した。

また、運用にあたっての指導体制の構築により、相談のしやすさや業務管理が明確になり、役割遂行のためチームや組織の活性化につながった。さらにそこから、ラダー理解を通じての自他共に成長を自覚し、重層的スーパービジョン体制が整えられていく中で、組織としての対応力が向上し、人が学び育つ職場環境を作り上げたと考えられる。

【結論】組織内人材育成の体系化において、院内教育システム、ソーシャルワーカー人材育成システム、スーパービジョンが複合的に機能することによる効果が示された。